

# 論壇

## 日本の雇用慣行の問題点

政府が同一労働・同一賃金を進めようとしている。同じ職場で同じような仕事をしている人でも、パートで週2日しか働かない人は、正社員としてフルタイムで働く人よりも、一般的に時給が低い。パートやアルバイトだから仕方がない、というのがこれまでの慣習であった。

正社員の給与がパートやアルバイトよりも高いのは、終身雇用・年功賃金という日本の雇用慣行とも深く関わっている。同じ仕事をしていたとしても、長く勤めた人ほど、そして年配の人ほど、賃金が高くなる。

東大教授(国際経済学) 伊藤 元重

## 同一労働・同一賃金改革の好機

なる。ましてや、パートやアルバイトよりは相当に高い賃金が払われる。

こうした日本の雇用制度は、近年、その利点よりも問題点が目につくようになってきている。企業は長期雇用を前提とするので、新規採用に慎重になる。景気が悪いと就職でもある。

こうした日本の雇用制度は、近年、その利点よりも問題点が目につくようになってきている。企業は長期雇用を前提とするので、新規採用に慎重になる。景気が悪いと就職でもある。

職できず、一生非正規労働を余儀なくされる人が出る。いわゆる就職氷河期世代だ。

終身雇用制度は、男性優位の雇用制度を前提としている。お父さんが働きに出るので、家庭のごはんがすべてお母さんに任せる。会社都合によって転勤となれば、お父さんが単身赴任となる。こうした

正規社員であるかどうかは問わず、同じ賃金をすべきなのである。これが同一賃金・同一労働の考え方である。

これまでの説明からも分かるように、同一賃金・同一労働の考え方を進めていけば、短時間労働をより積極的に推奨することにもつながる。その分だけ、会社に縛られずに家庭で育児や家事に使う時間が自由にとれるようになる。要するに多様な働き方を広げていくことになるのだ。

根幹の制度にも変革が必要

このように述べると、同一労働・同一賃金は素晴らしいことのように聞こえるだろう。ただ、それを実現するとなると、これまで日本での雇用の根幹にあった制度を大きく変える必要がある。年金、税制、扶養手当などの制度にもメスを入れなくてはならない。政府はそうした改革の検討も始めているが、長い間続いた制度や慣行を変えていくことは容易なことではない。それによって損をしたと感じる人も少なくない。企業にも雇用形態で大きな変化を求めるものがあり、経営者にも戸惑う人は多い。難しいことではあるが、同一労働・同一賃金への改革は進めていくべきである、と私は考える。パートやアルバイトなどの非正規雇用の労働で厳しい労働力不足が起きている現在、そうした改革を進めていく絶好のチャンスでもある。正規社員と差別していたのでは、パートやアルバイトが採用しにくい状況だからだ。

\*この記事は静岡新聞社編集局調査部の許諾を得て転載しています。無断転載、複製を禁じます。